

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/17 DU 17 MAI 2014

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 17.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/17

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 3 mars 2014 portant modification de l'article I.2 du titre I ^{er}	4
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 14 du 10 janvier 2014 relatif au dialogue social	6
Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 19 février 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2014.....	8
Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 19 février 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2014	10
Charcutières (industries) : accord du 28 février 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2014.....	13
Coiffure (professions connexes) : accord du 3 février 2014 relatif à l'égalité professionnelle	16
Communication écrite directe (entreprises de logistique) : accord du 4 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2014.....	24
Enseignement privé à distance : avenant n° 20 du 13 décembre 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013	30
Immobilier : avenant n° 60 du 20 février 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2014	32
Maisons d'étudiants : avenant n° 55 du 13 février 2014 relatif à l'arrêt de travail en cas de maladie et d'accident du travail.....	34
Maisons d'étudiants : avenant n° 56 du 14 février 2014 relatif au point conventionnel	37
Médicaux (cabinets) : avenant n° 65 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2014.....	38
Métallurgie (Indre-et-Loire) : adhésion par lettre du 10 avril 2014 de la CFDT métallurgie à la convention	41
Métallurgie (Midi-Pyrénées) : accord du 17 février 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes au 1 ^{er} avril 2014.....	42
Métallurgie (Midi-Pyrénées) : accord du 17 février 2014 relatif aux taux effectifs garantis pour l'année 2014	45

Pharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 26 février 2014 relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2014.....	48
Pharmaceutique (répartition) : avenant du 5 mars 2014 à l'accord du 8 mars 1994 relatif à la prévoyance.....	51
Viandes (industrie et commerces de gros) : avenant « Salaires » n° 83 du 5 février 2014....	61
Vins, jus de fruits, spiritueux : avenant n° 17 du 12 février 2014 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2014.....	63

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

ACCORD DU 3 MARS 2014
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE I.2 DU TITRE I^{ER}

NOR : ASET1450511M

IDCC : 1285

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis et ont jugé nécessaire de préciser et de modifier les dispositions relatives à la révision de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC), telles qu'énoncées à l'article I.2, alinéa 2.

Sont prévues les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Modification de l'article I.2 du titre I^{er} de la CCNEAC

L'article I.2 du titre I^{er} est remplacé par le texte qui suit :

« La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Sa dénonciation éventuelle, en respectant le délai minimum de préavis fixé par la loi, doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et notifiée aux autres signataires de la convention, et donner lieu à dépôt auprès du ministre chargé du travail.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention collective continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 3 ans à compter du dépôt de la dénonciation.

Une demande de révision, totale ou partielle, de la présente convention peut intervenir à tout moment de la part d'une ou plusieurs organisations syndicales.

Lorsqu'une demande de révision est présentée par une organisation syndicale en commission paritaire, cette demande sera inscrite à l'ordre du jour d'une commission paritaire ultérieure.

A défaut, toute demande de révision fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Elle sera accompagnée des motifs invoqués à l'appui et des propositions de modifications. Elle sera obligatoirement examinée dans un délai de 3 mois, à partir du jour de la notification.

Dans tous les cas, une convocation avec un ordre du jour qui précisera les sujets de révision sera adressée soit par le ministère du travail dans le cadre d'une commission mixte paritaire, soit par le FCAP à toutes les organisations d'employeurs et toutes les organisations de salariés représentatives dans la branche.

Toute proposition de modification ne peut être examinée qu'en tant que révision dans le cadre de la commission paritaire. Aucune instance, commission ou groupe de travail ne peut s'autosaisir dans le même but. »

Article 2

Date d'application

Les parties s'entendent pour permettre son entrée en vigueur à la date de signature, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 3 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicats de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT.

Brochure n° 3379

Convention collective nationale
IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

AVENANT N° 14 DU 10 JANVIER 2014

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1450512M

IDCC : 3016

Entre :

Le SYNESI,

D'une part, et

Le PSTE CFDT ;

La FPSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Il est rappelé le champ d'application

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national, y compris les DOM. »

II. – Objet de la discussion

Les partenaires sociaux signataires réunis en commission paritaire nationale de négociation le 10 janvier 2014 ont modifié l'article précédent, qui se trouve désormais libellé de la façon suivante :

« L'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion dispose d'un crédit d'heures, fractionnables, considéré comme temps de travail pour des informations syndicales.

Pour les structures disposant d'un effectif, calculé en fonction des seuils, inférieur à 50 ETP (équivalent temps plein), le crédit d'heures alloué sera porté à 4 heures par an.

Pour les structures disposant d'un effectif, calculé en fonction des seuils, égal ou supérieur à 50 ETP (équivalents temps plein), le crédit d'heures alloué sera porté à 7 heures par an.

L'autorisation d'absence rémunérée sera accordée par l'employeur en fonction des nécessités de service et sur justification de la tenue d'une réunion d'information ouverte à tous les salariés, organisée par une organisation syndicale présente dans l'atelier et chantier d'insertion ou représentative au niveau national et interprofessionnel. L'organisation syndicale devra avertir l'employeur au plus tard 48 heures avant la tenue de la réunion. »

III. – Dépôt. – Durée. – Date d'application et extension

1. Dépôt

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

2. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

3. Date d'entrée en application

Le présent avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2014
(BRETAGNE)
NOR : ASET1450515M
IDCC : 1596, 1597

Entre :
La FRB Bretagne ;
L'UR CAPEB Bretagne ;
La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et
L'URCB CFDT ;
L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires minima applicables du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014 (base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles), en application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), d'une part, et concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées

par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minima des ouvriers et ETAM du bâtiment, résulte du tableau ci-après.

Base : 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal	TAUX horaire minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 458,70	9,62
– position 2	170	1 479,00	9,75
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 531,15	10,10
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 700,90	11,21
– position 2	230	1 836,70	12,11
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 972,50	13,01
– position 2	270	2 108,30	13,90

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 275 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,79 €.

Article 2

Le présent barème des salaires minima entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014.

Article 3

Disposition exceptionnelle

Si l'équilibre de l'accord se trouvait, au cours de son exécution, bouleversé par la survenance de circonstances économiques imprévues, les parties signataires s'engageraient à ouvrir une négociation dans les plus brefs délais.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi d'Ille-et-Vilaine et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 19 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} JANVIER 2014
(BRETAGNE)
NOR : ASET1450513M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FRB Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le régime de petits déplacements défini en application du titre VIII, chapitre I^{er}, des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991, concernant les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), d'une part, et concernant les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, a pour objet d'indemniser

forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises de bâtiment de Bretagne des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de repas ;
- indemnité de frais de transport ;
- indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue ; leur montant est déterminé à l'échelon de la région.

Article 2

Le présent accord renvoie, point par point, aux dispositions contenues dans le chapitre VIII.I des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990 susvisé, sous réserve des adjonctions et précisions ci-après.

Zones circulaires concentriques : pour tenir compte des particularités propres à la première zone, celle-ci est divisée en deux sous-zones, de 0 à 4 km et de 4 à 10 km.

Indemnité de repas : l'ouvrier qui travaille dans la première sous-zone, de 0 à 4 km, et bénéficie, en outre, en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 h 30 est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle, sauf s'il s'avère qu'il en va autrement dans les faits, et cela pour des raisons tenant, notamment, à la localisation du chantier, comme aux moyens de transport existants.

Article 3

Le montant des indemnités découlant des articles 1^{er} et 2 ci-dessus est fixé comme suit du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014.

1. Indemnité de repas : 9,45 €.

2. Indemnité de frais de transport

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1 (0 à 4 km)	0,47
1 (4 à 10 km)	2,33
2 (10 à 20 km)	4,63
3 (20 à 30 km)	6,35
4 (30 à 40 km)	8,14
5 (40 à 50 km)	9,92

3. Indemnité de trajet

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1 (0 à 4 km)	0,44
1 (4 à 10 km)	1,41
2 (10 à 20 km)	1,96

ZONE	MONTANT
3 (20 à 30 km)	2,94
4 (30 à 40 km)	4,10
5 (40 à 50 km)	4,91

Ces montants prenant effet au 1^{er} janvier 2014 resteront en application jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 4

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 19 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

**IDCC : 1586. – INDUSTRIES CHARCUTIÈRES
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

**ACCORD DU 28 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2014**

NOR : ASET1450517M

IDCC : 1586

Entre :

La FICT,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Article 2

Barème des salaires minima garantis

Le barème des minima mensuels garantis au 1^{er} mars 2013 est remplacé par le barème ci-après :

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} mars 2014

(En euros.)

PALIER	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL MENSUEL GARANTI pour 151,67 heures (base 35 heures)
1	125	1 456
	130	1 459
	135	1 462

PALIER	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL MENSUEL GARANTI pour 151,67 heures (base 35 heures)
	140	1 464
	145	1 469
	150	1 473
2	155	1 480
	160	1 500
	165	1 520
	170	1 542
	175	1 570
	180	1 597
	185	1 624
	190	1 652
	195	1 679
3	200	1 728
	205	1 746
	210	1 764
	215	1 782
	220	1 809
	225	1 840
	230	1 870
	235	1 900
	240	1 931
	245	1 961
	250	1 991
4	255	2 023
	260	2 055
	265	2 086
	270	2 117
	275	2 149
	280	2 180
	285	2 211
	290	2 243
	295	2 274
	300	2 305
5	305	2 336
	310	2 367
	315	2 398
	320	2 429

PALIER	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL MENSUEL GARANTI pour 151,67 heures (base 35 heures)
	325	2 461
	330	2 492
	335	2 523
	340	2 555
	345	2 586
6	350	2 742
	400	2 959
	600	4 183
	700	4 809

Article 3

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 28 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

Convention collective nationale

IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2014
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450507M

IDCC : 2596

PRÉAMBULE

Conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche de la coiffure affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux affirment également que la mixité professionnelle dans les emplois et les entreprises est une source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale.

Au regard des dernières données statistiques disponibles, issues du rapport de branche 2011, il s'avère que le pourcentage de femmes dans la branche de la coiffure est nettement supérieur à celui des hommes. En effet, les femmes représentent 84 % des actifs occupés et 89 % des salariés, contre respectivement 16 % et 11 % pour les hommes. Ce taux de féminisation des effectifs est globalement très stable dans la profession puisque, concernant les salariés, il était déjà de 88 % en 2009 et de 89 % en 2010.

Cependant, les partenaires sociaux constatent que les femmes occupent relativement moins souvent que les hommes des postes à responsabilité. Ainsi, alors que 84 % des actifs occupés sont des femmes, le rapport de branche 2011 souligne qu'elles représentent 74 % des chefs d'entreprise. Les femmes accèdent également moins souvent que les hommes à des postes ayant une dimension hiérarchique importante puisque 7 % des hommes salariés sont responsables d'établissement, contre seulement 2 % des femmes salariées.

Les rapports de la branche de la coiffure de 2008 et 2010 ont également permis de constater que les femmes sont plus présentes dans les catégories « employés » que dans les catégories d'agents de maîtrise et de cadres, puisque 13,5 % des agents de maîtrise et 20 % des cadres sont des femmes.

Les derniers rapports de branche mettent enfin en évidence que les femmes demeurent plus fréquemment concernées par le travail à temps partiel que les hommes. En effet, d'après le rapport de branche 2011, 22 % des femmes salariées sont à temps partiel, contre 7 % pour les hommes. Or, le temps partiel peut conduire à des inégalités de rémunération. Il convient donc d'être vigilant quant aux conditions de travail des salariés à temps partiel, et notamment quant à leurs conditions d'accès

à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les enjeux liés à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Aussi, l'égalité professionnelle doit se manifester en particulier dans des domaines tels que :

- l'accès à l'emploi et le recrutement ;
- l'évolution et la promotion professionnelles ;
- la rémunération ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- les mesures visant à concilier vie familiale et vie professionnelle ;
- l'organisation et les conditions de travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définis à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2

Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, la formation continue et l'évolution professionnelle

2.1. Engagements de la branche en matière de recrutement

Afin d'assurer un accès à l'emploi équilibré entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux affirment que les critères retenus pour le recrutement ne doivent être strictement fondés que sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats.

Dans le respect de ces principes fondamentaux, les offres d'emploi sont rédigées de manière non discriminatoire. Ainsi, les offres d'emploi doivent comporter la forme masculine et féminine (exemple : coiffeur[se]) ou dans le cas où la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin sera ajoutée la mention H/F (exemple : manager H/F).

Les entreprises veilleront à ce que les processus de recrutement internes ou externes se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes. En effet, à projets professionnels, motivations, expériences et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines seront analysées de la même manière et selon les mêmes critères.

Les partenaires sociaux affirment également que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement dans la grille des classifications des emplois ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation familiale. Les employeurs de la branche s'engagent en particulier à ne jamais prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, de renouveler son contrat de travail ou pour mettre fin à sa période d'essai. A cet égard, ils s'interdisent de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Les partenaires sociaux conviennent de vérifier chaque année, notamment sur la base des éléments du rapport annuel de branche, l'évolution comparée de l'accès des femmes et des hommes aux emplois en analysant la répartition femmes/hommes embauchés par type d'emploi et par type de contrat de travail.

2.2. Engagements de la branche en matière de formation continue

La formation continue constitue l'un des leviers essentiels pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mesure où elle représente un acteur majeur du maintien et du développement des compétences des salariés.

C'est ainsi que les employeurs de la branche devront veiller à ce que tous les salariés, sans distinction de sexe, d'âge, de statut professionnel et de niveau de formation, puissent bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle.

S'agissant du calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF), les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, un congé d'adoption, un congé de présence parentale ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte. Dans ce cadre, l'examen des droits d'utilisation du DIF d'un salarié de retour d'un de ces congés sera prioritaire.

De même, les salariés qui reprennent leur activité après un congé de maternité, un congé d'adoption, un congé parental d'éducation ou un congé de paternité bénéficieront prioritairement des formations organisées ou proposées par l'entreprise.

Par ailleurs, de façon à ce que l'accès à la formation professionnelle ne soit pas entravé par des contraintes familiales, les employeurs porteront une attention particulière aux conditions d'organisation des sessions de formation organisées ou proposées par l'entreprise. Dans la mesure du possible, seront ainsi évitées les formations qui nécessitent des déplacements trop importants ne permettant pas aux salariés de remplir leurs responsabilités familiales. Les employeurs s'engagent à être particulièrement attentifs au respect des horaires de travail habituels, y compris des salariés à temps partiel, lorsqu'ils organisent ou proposent une action de formation.

Les partenaires sociaux conviennent de vérifier chaque année, notamment sur la base des éléments du rapport annuel de branche, l'évolution comparée de l'accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation continue en analysant le nombre de salariés formés ainsi que le nombre d'heures de formation dispensées par sexe.

2.3. Engagements de la branche en matière de promotion et d'évolution professionnelle

Les partenaires sociaux constatent que l'évolution de carrière et les mobilités professionnelles peuvent être des vecteurs significatifs de discrimination entre les femmes et les hommes. Ils affirment donc la nécessité de permettre à tous les salariés de bénéficier d'une évolution professionnelle selon des critères équitables fondés sur la motivation, l'expérience et les compétences.

Les employeurs de la branche s'assureront que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes garanties d'évolution professionnelle. Ils examineront en particulier les critères retenus dans la définition des postes à pourvoir dans le cadre des candidatures externes comme des promotions internes, afin d'éviter qu'ils soient de nature à écarter les femmes et les hommes de leur accès. Ils veilleront également à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer en conciliant vie professionnelle et vie familiale.

Dans le cadre des entretiens individuels professionnels, une attention spécifique devra être portée aux notions de mixité et de non-discrimination afin que les salariés puissent évoluer équitablement sans que les décisions prises à leur égard soient déterminées par leur sexe, leurs choix de vie ou leurs contraintes familiales.

Ainsi, dans le cas de l'ouverture ou du renouvellement d'un emploi, l'employeur favorisera à qualifications, compétences, expériences et motivations égales le recrutement du candidat dont le sexe permet d'assurer une plus grande mixité dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent de vérifier chaque année, notamment sur la base des éléments du rapport annuel de branche, la situation des promotions professionnelles des femmes et des hommes en analysant notamment l'évolution de la répartition femmes-hommes par type d'emploi.

Article 3

Mesures visant à garantir l'égalité salariale

L'égalité salariale constitue la composante majeure de l'égalité professionnelle. Les partenaires sociaux tiennent donc à réaffirmer le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les employeurs de la branche doivent garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes nouvellement embauchés pour un même métier, un poste de niveau équivalent et un niveau de formation, d'expérience et d'expertise comparables.

De même, au cours de la vie professionnelle, l'évolution des rémunérations doit dépendre uniquement des compétences et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée au sexe. Ainsi, les différents éléments qui composent la rémunération doivent être établis sur des normes communes aux hommes et aux femmes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé parental d'éducation.

Pour vérifier que ces principes sont appliqués, les partenaires sociaux procéderont chaque année, à partir des données du rapport annuel de branche, à une comparaison de la rémunération des femmes et des hommes par type d'emploi.

Le cas échéant, si des écarts importants et non justifiés étaient identifiés, il reviendrait alors aux partenaires sociaux d'apprécier dans quelles conditions ils pourraient prévoir des mesures de rattrapage dans le cadre des négociations de la branche sur les salaires.

Article 4

Mesures visant à garantir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Dans le cadre des différents congés accordés au titre de la parentalité, ils entendent en particulier réduire l'impact de la vie familiale sur l'évolution de carrière.

4.1. Engagements de la branche en faveur des salariés en congé de maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à ce que le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés. A cet égard, en aucun cas un salarié ne peut être sanctionné ni écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à une formation en raison de l'utilisation de ses droits en matière de parentalité.

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des personnes concernées. Ainsi, à l'issue d'un de ces congés, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire. Sa rémunération doit également être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle que lui ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles réalisées dans son entreprise.

De même, la durée du congé de maternité et du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, en particulier pour le calcul de sa prime d'ancienneté.

4.2. Engagements de la branche pour favoriser le retour dans l'entreprise des salariés suite à un congé de maternité, un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation

La préservation du lien professionnel entre les salariés en congé de maternité, en congé d'adoption ou en congé parental d'éducation et leur entreprise constitue un préalable important pour assurer l'égalité professionnelle. Les employeurs de la branche devront donc mettre en œuvre toutes les modalités pratiques nécessaires au maintien de ce lien. Ainsi, lorsqu'ils adressent des documents collectifs et des informations générales aux salariés de l'entreprise, ils doivent veiller à les transmettre également aux salariés en congé de maternité, en congé d'adoption et en congé parental d'éducation.

Afin de favoriser le retour dans l'entreprise à l'issue de ces congés, les salariés concernés ont droit à un entretien concernant leur orientation professionnelle avec leur employeur ou son représentant. Cet entretien a notamment pour objectif d'identifier les besoins en formation des salariés afin de leur permettre de s'adapter aux nouvelles techniques et aux nouvelles méthodes de travail de l'entreprise.

Dans ce cadre, le salarié en congé parental d'éducation peut bénéficier, à sa demande, de son entretien professionnel avant la fin du congé, afin d'anticiper et d'organiser sa reprise d'emploi.

Par ailleurs, si cela s'avère nécessaire, et si les projets professionnels du salarié ont évolué pendant la durée de son congé, l'employeur pourra lui proposer de réaliser un bilan de compétences qui sera susceptible de déboucher sur des actions de formation permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

4.3. Engagements de la branche pour la paternité

Les partenaires sociaux constatent que le congé de paternité est globalement peu utilisé alors que son développement constitue pourtant un axe essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les employeurs de la branche devront donc informer les salariés pères de leurs droits liés à la parentalité et notamment la possibilité de recourir au congé de paternité.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux signataires du présent accord seront particulièrement attentifs à l'évolution du nombre de congés paternité. Ils suivront chaque année, à partir des données du rapport annuel de branche, le nombre de congés de paternité. Si celui-ci n'augmente pas, ils étudieront la mise en place de nouvelles mesures dans le cadre des modalités de suivi du présent accord prévues à l'article 6.

S'agissant de la paternité, les salariés hommes qui peuvent justifier de l'état de grossesse de leur épouse, pacsée ou concubine, bénéficieront de deux autorisations d'absence de 2 heures chacune, avec un maintien de leur rémunération, pour leur permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse.

Si la naissance de l'enfant a lieu en cours de journée, les salariés pères bénéficieront également d'une autorisation d'absence, avec un maintien de leur rémunération, pour assister à la naissance de leur enfant.

4.4. Engagements pour une meilleure prise en compte de la vie familiale

Afin de concilier vie familiale et vie professionnelle, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt d'examiner dans les entreprises et, le cas échéant, leur comité d'entreprise l'opportunité de recourir au dispositif du type chèque emploi-service universel (CESU) pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants à domicile ou hors du domicile, ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile.

Article 5

Mesures en matière d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail

5.1. Engagements de la branche en matière d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail des salariées en état de grossesse

Les partenaires sociaux rappellent que lorsqu'une salariée est en état de grossesse médicalement constaté, celle-ci bénéficie, sans changement de rémunération, de 1 demi-heure de réduction de la durée journalière de présence. Cette demi-heure sera fixée prioritairement à l'initiative de la salariée avec l'accord de l'employeur. En cas de désaccord, cette demi-heure sera fixée chaque jour alternativement à l'initiative de la salariée et de l'employeur.

Les employeurs de la branche devront également prendre en compte les impératifs liés à l'état de grossesse, en particulier les examens médicaux, dans la planification des horaires et dans l'organisation du travail. Dans ce cadre, la salariée en état de grossesse pourra s'absenter sans perte de salaire pour les examens médicaux obligatoires liés à son état de grossesse.

En outre, dans le cas où l'employeur impose à son personnel une tenue de travail particulière, il devra veiller à fournir une tenue adaptée pour les salariées en état de grossesse.

Par ailleurs, afin d'anticiper les effets susceptibles de résulter de l'absence prolongée d'une salariée de l'entreprise dans le cadre d'un congé de maternité, les employeurs de la branche devront, en amont, proposer aux salariées concernées un entretien préalable au congé de maternité. Cet entretien permettra notamment d'aborder les conditions de reprise de la salariée ainsi que ses projets professionnels.

5.2. Engagements de la branche en matière d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail des salariés qui ont des enfants à charge

Lorsque cela est possible compte tenu des contraintes liées à l'activité de l'entreprise, les employeurs de la branche doivent veiller à ce que l'organisation du travail soit adaptée aux impératifs de la vie familiale.

Ainsi, les réunions et les entretiens professionnels devront impérativement être programmés pendant le temps de travail des salariés.

De même, les salariés qui élèvent seuls un enfant sont prioritaires pour bénéficier d'un aménagement de leur organisation ou de leurs horaires de travail. Dans le cadre de l'attribution des congés payés, les employeurs tiendront compte et étudieront de façon prioritaire les contraintes familiales de ces salariés.

Il est également rappelé que les femmes allaitant leur enfant bénéficient, en application du code du travail, de 1 heure par jour à cet effet pendant 1 an à compter de la naissance de leur enfant. En cas de désaccord entre la salariée et l'employeur sur la prise de cette heure, la salariée bénéficie de 30 minutes en milieu de matinée et de 30 minutes en milieu d'après-midi.

En outre, tous les salariés de la branche, sans distinction de sexe, ayant des enfants scolarisés de 13 ans au plus bénéficieront d'une autorisation d'absence de 3 heures pour la rentrée scolaire, sans réduction de la rémunération. Ces heures pourront être fractionnées en cas de rentrées scolaires échelonnées de plusieurs enfants.

Par ailleurs, les signataires du présent accord s'engagent à étudier, en lien avec les instances gestionnaires des différents régimes de protection sociale de la branche (régime de prévoyance, de retraite, de complémentaire santé), les modalités concrètes d'une amélioration des garanties afin de mieux prendre en compte les enjeux liés à la maternité et à la parentalité.

5.3. Engagements de la branche pour le passage à temps complet et le développement du temps partiel choisi

Afin de favoriser un recours équilibré au temps partiel choisi, les employeurs de la branche proposeront en priorité, avant d'effectuer un nouveau recrutement, aux salariés à temps partiel s'ils souhaitent passer à temps plein selon les conditions prévues à l'article 11.3 (chapitre I^{er}) de la convention collective nationale de la coiffure.

Néanmoins, pour des raisons familiales et personnelles, les salariés peuvent souhaiter bénéficier d'un travail à temps partiel. Le passage à temps partiel s'effectue alors dans les conditions prévues à l'article 11.2.2 (chapitre I^{er}) de la convention collective nationale de la coiffure. En cas de passage à temps partiel, les objectifs professionnels devront être adaptés au nouveau temps de travail effectué.

Par ailleurs, les hommes qui souhaitent travailler à temps partiel doivent pouvoir y accéder dans les mêmes conditions que les femmes.

En tout état de cause, les partenaires sociaux affirment que le travail à temps partiel ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle, tant en termes de carrière que de rémunération. Les partenaires sociaux conviennent donc de suivre chaque année, notamment sur la base des éléments du rapport annuel de branche, la part des femmes et des hommes à temps partiel ainsi que les écarts salariaux qui peuvent en découler.

Article 6

Modalités de suivi

Les partenaires sociaux conviennent d'instituer un comité paritaire de suivi dont l'objectif est de suivre l'évolution des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche. Ce comité doit également étudier les résultats des mesures mises en place afin de favoriser cette égalité. Pour y parvenir, il pourra notamment s'appuyer sur les résultats du rapport annuel de branche ainsi que sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ce comité, intitulé comité paritaire de suivi de l'égalité professionnelle, est constitué des organisations signataires du présent accord. Il doit se réunir au moins une fois par an à l'occasion d'une commission mixte paritaire.

Article 7

Date d'application et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur.

Article 8

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif. Les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des partenaires sociaux afin qu'une négociation puisse s'engager.

Article 9

Dépôt et adhésion

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Fait à Paris, le 3 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNC ;
CNEC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC.

Brochure n° 3261

Convention collective nationale
IDCC : 1611. – **ENTREPRISES DE LOGISTIQUE
DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

ACCORD DU 4 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2014
NOR : ASET1450505M
IDCC : 1611

Entre :

Le SELCED,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

Le SNPEP FO ;

La FPT CFTC ;

L'IP CFE-CGC ;

Le S3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de 0,7 % à compter du 1^{er} mars 2014.

Les parties se rencontreront courant septembre 2014.

Par ailleurs, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Fait à Paris, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1^{er} mars 2014

(Base nouvelle classification)

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE horaire	SALAIRE minimal conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I – A		4 688,61
I – B		4 104,82
I – C		3 648,72
I – D		3 502,76
I – E		2 809,75
I – F		2 736,55
I – G		2 645,34
Agents de maîtrise. – Techniciens		
II – A		2 554,11
II – B		2 371,68
II – C		2 280,45
Employés. – Ouvriers		
III – A	13,84	2 099,11
III – B	12,64	1 917,11
III – C	11,46	1 738,14
III – D	10,83	1 642,59
III – E	10,50	1 592,54
III – F	9,88	1 498,50
III – G	9,67	1 466,65
III – H	Smic	Smic
1 euro = 6,55957 francs.		

ANNEXE IV.1

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1^{er} mars 2014

Classifications

(En euros.)

GROUPE	ÉCHELON	EMPLOIS REPÈRES	SALAIRE horaire	SALAIRE MINIMAL (151,67 heures)
Cadres				
I	A	Directeur d'usine		4 688,61
	B	Directeur administratif / financier Directeur de production Directeur commercial		4 104,82
	C	Directeur des ressources humaines		3 648,72
	D	Chef des ventes		3 502,76
	E	Chef d'atelier Responsable administratif / financier / ressources humaines		2 809,75
	F	Contrôleur de gestion		2 736,55
	G	Responsable méthode qualité Chef comptable		2 645,34
Agents de maîtrise. – Techniciens				
II	A	Responsable administration des ventes Responsable maintenance Analyste-programmeur		2 554,11
	B	Assistante de direction Responsable groupe production		2 371,68
	C	Chef de groupe maintenance Technicien principal informatique ou système		2 280,45
Ouvriers. – Employés				
III	A	Chef de groupe production Automaticien régleur Technico-commercial Infirmière	13,84	2 099,11
	B	Chef magasinier Agent commercial	12,64	1 917,11
	C	Responsable ordonnancement Comptable Technicien maintenance	11,46	1 738,14
	D	Programmeur Assistante commerciale, administrative	10,83	1 642,59

GROUPE	ÉCHELON	EMPLOIS REPÈRES	SALAIRE horaire	SALAIRE MINIMAL (151,67 heures)
	E	Conducteur confirmé Chauffeur PL Pupitreur	10,50	1 592,54
	F	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production Cariste magasinier	9,88	1 498,50
	G	Agent de planning Opérateur confirmé Conducteur Magasinier ou cariste	9,67	1 466,65
	H	Employé(e) service comptabilité, administratif Opérateur / opératrice de saisie Standardiste Agent de manutention Chauffeur VL Agent production	Smic	Smic

ANNEXE IV.2

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1^{er} mars 2014

Classifications

FAMILLE 1 Administration, gestion	FAMILLE 2 Technique	FAMILLE 3 Commercial	FAMILLE 4 Logistique, services généraux
Directeur d'usine			
Directeur administratif, financier	Directeur de production	Directeur commercial	
Directeur des ressources humaines			
		Chef des ventes	
Responsable administratif, financier, ressources humaines	Chef d'atelier		
Contrôleur de gestion			
Responsable méthode qualité Chef comptable			
Analyste-programmeur		Responsable administration des ventes	Responsable maintenance
Assistante de direction	Responsable groupe production		
	Technicien principal informatique ou système		Chef de groupe maintenance
	Chef de groupe production Automaticien régleur	Technico-commercial	Infirmière
		Agent commercial	Chef magasinier
Comptable	Responsable ordonnancement		Technicien maintenance
Programmeur Assistante commerciale, administrative			
Pupitreux	Conducteur confirmé		Chauffeur PL
	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production		Cariste magasinier
Agent de planning	Opérateur confirmé Conducteur		Magasinier ou cariste

FAMILLE 1 Administration, gestion	FAMILLE 2 Technique	FAMILLE 3 Commercial	FAMILLE 4 Logistique, services généraux
Employé(e) service comptabilité, administratif Opérateur, opératrice de saisie Standardiste	Agent de production		Agent de manutention Chauffeur VL

Brochure n° 3235

Convention collective nationale

IDCC : 2101. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE

AVENANT N° 20 DU 13 DÉCEMBRE 2013

RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

POUR L'ANNÉE **2013**

NOR : ASET1450503M

IDCC : 2101

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 13 décembre 2013, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,03 € à 6,0903 €, soit une augmentation de 1 % par rapport à juillet 2012.

Le premier coefficient de la catégorie employés de la classification passe de 233 à 236.

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également de 1 %, selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,84 € à 1,21 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,67 € à 2,42 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,52 € à 3,64 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2014 et feront l'objet d'une demande d'extension.

Les partenaires sociaux présents conviennent également :

- de finaliser la révision de la grille des classifications ;
- de poursuivre une négociation sur la prévoyance.

Fait à Paris, le 13 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CHANED.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC.

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT N° 60 DU 20 FÉVRIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450506M

IDCC : 1527

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes relatives à la grille des salaires :

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2014, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier, à l'exclusion des résidences de tourisme. En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE minimum brut annuel (*)
E1	18 791
E2	19 117
E3	19 357
AM1	19 638
AM2	21 502
C1	22 686
C2	30 539
C3	36 388
C4	40 980
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.	

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Il s'appliquera au 1^{er} janvier 2014 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 20 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAIM ;

FSIF ;

FEPL ;

UNIS.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT commerce.

Brochure n° 3266

Convention collective nationale
IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS

AVENANT N° 55 DU 13 FÉVRIER 2014
RELATIF À L'ARRÊT DE TRAVAIL EN CAS DE MALADIE
ET D'ACCIDENT DU TRAVAIL

NOR : ASET1450499M
IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 6.4 est modifié comme suit :

« a) Maladie, accident de travail

Le salarié empêché d'assurer son service pour maladie doit avertir le chef d'établissement au cours de la première journée d'arrêt.

En cas d'arrêt de travail, dûment constaté par un certificat médical envoyé dans les 48 heures à l'employeur :

- le salaire net est maintenu par l'employeur pendant les 3 jours de carence ;
- à partir du premier jour de prise en charge par la sécurité sociale, le salaire net est maintenu par l'employeur, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale.

Conditions pour le maintien du salaire net par l'employeur :

- en cas d'accident du travail ou maladie d'origine professionnelle, quelle que soit l'ancienneté du salarié, le salaire net est maintenu dès le premier jour, y compris pendant la période d'essai et dans la limite de 90 jours ;
- en cas de maladie ou accident d'origine non professionnelle, le salaire net est maintenu dans les conditions suivantes :
 - pendant 30 jours, après 6 mois de présence ;
 - pendant 60 jours, après 1 an de présence ;
 - pendant 90 jours, après 2 ans de présence.

Le cumul des arrêts de maladie, pour lesquels le salaire net est maintenu par l'employeur, ne peut dépasser les limites indiquées ci-dessus à l'intérieur de toute période de 12 mois consécutifs. Pour bénéficier de ces avantages, le salarié doit bénéficier de ses droits à la sécurité sociale. L'organisme de prévoyance prend en tout ou partie le relais après échéance des délais précités si les conditions sont remplies.

Demande de subrogation

En cas de maintien total ou partiel du salaire, l'employeur peut demander que les indemnités journalières dues à l'assuré lui soient versées directement, dans la mesure où le salaire maintenu est d'un montant au moins égal auxdites indemnités pour la période considérée. Dans ce cas, l'assuré doit autoriser l'employeur à percevoir ses indemnités.

b) Maternité

A partir de 1 an de service, le personnel féminin bénéficie du traitement différentiel pendant la durée du congé de maternité. En tout état de cause, la totalité des indemnités de la sécurité sociale est due à la salariée.

Les salariées concernées bénéficient d'une réduction journalière de 1 heure de travail à partir du 5^e mois de grossesse. Cette heure journalière peut être prise en début, en fin de journée ou à l'heure du déjeuner, au choix des salariées.

c) Adoption

Le congé d'adoption prévu pour le personnel féminin sera ouvert au personnel masculin dont la conjointe salariée n'a pas utilisé ce droit. Il devra, dans ce cas, fournir une attestation de l'employeur.

d) Maladie et congés payés

Si un salarié se trouve absent pour une maladie justifiée par un certificat médical à la date fixée de son congé annuel ou si un salarié prévient son employeur sous 48 heures à partir de la date de son arrêt maladie ou accident par un certificat médical qu'il est tombé malade pendant son congé annuel, le congé annuel se trouve interrompu pendant la durée du congé maladie.

Dans ces deux cas, le congé annuel est reporté, en fonction des nécessités de l'organisation de la structure, jusqu'à concurrence des jours de congés non pris pour cause de maladie qui restent à courir :

- soit à l'expiration du congé maladie ;
- soit à une date ultérieure après accord des parties.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions ci-dessus et sont rémunérés au prorata de leur temps de travail.

Le droit au congé annuel payé non pris pour cause de maladie s'éteint à l'expiration d'une période de report de 15 mois à compter de la fin de l'année de référence ouvrant droit au congé. »

Afin d'harmoniser le titre VI relatif aux congés, l'article 6.2 est modifié comme suit :

« Pour le calcul du droit au congé, la période de référence commence le 1^{er} juin de l'année précédente et s'achève le 31 mai de l'année en cours.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés :

- les périodes considérées comme périodes de travail effectif par le code du travail ;
- les périodes d'arrêts de maladie pour lesquelles le salaire net est maintenu par l'employeur conformément aux dispositions de l'article 6.4 *a* de cette convention collective ;
- les périodes de congés pour événements familiaux. »

Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 13 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3266

Convention collective nationale
IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS

AVENANT N° 56 DU 14 FÉVRIER 2014

RELATIF AU POINT CONVENTIONNEL

NOR : ASET1450498M

IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT ;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En raison de la création d'un point conventionnel en lieu et place de la référence à la valeur annuelle du point de la fonction publique, l'article 9.1 est modifié comme suit :

« Le coefficient conventionnel constitue un élément de calcul de la rémunération minimale annuelle garantie, payable en 12 mois.

La rémunération résulte du produit du coefficient attribué (qui ne peut pas être inférieur au coefficient conventionnel de référence) par, au minimum, la valeur du point conventionnel.

Les rémunérations varient donc automatiquement et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel et/ou de l'évolution des coefficients conventionnels.

La rémunération mensuelle ne peut être inférieure au Smic. La commission paritaire nationale veille à l'application de cette règle et se réunit au moins une fois par an pour négocier les salaires minima conventionnels. »

Fait à Paris, le 14 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3168

Convention collective nationale
IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX

AVENANT N° 65 DU 23 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450501M
IDCC : 1147

Entre :

La CSMF ;

La FMF ;

Le SML,

D'une part, et

L'UNSA ;

La FNSS CFDT ;

La FSPSS FO ;

La FSAS CGT ;

La FFSAS CFE-CGC ;

La FNSCS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au 1^{er} janvier 2014 :

1. Augmentation de 1,25 % de la grille des salaires.
2. La nouvelle valeur du point est fixée à 7,25 €.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille de classification et salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1^{er} janvier 2014

(En euros.)

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	NOUVEAU coefficient	VALEUR du point (7,25 €)	SALAIRE minimal légal	TAUX horaire minimal
I. – Nettoyage et entretien				
1. Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 450,00	1 450,00	9,560
II. – Accueil et secrétariat				
2. Standardiste et/ou accueil réception	203	1 471,75	1 471,75	9,704
2 a. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 479,00	1 479,00	9,751
3. Secrétaire-réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus traitement informatique	205	1 486,25	1 486,25	9,799
3 a. Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses	206	1 493,50	1 493,50	9,847
3 b. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursement	207	1 500,75	1 500,75	9,895
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 515,25	1 515,25	9,990
4 a. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	210	1 522,50	1 522,50	10,038
4 b. Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 558,75	1 558,75	10,277
4 c. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 566,00	1 566,00	10,325
4 d. Secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie	218	1 580,50	1 580,50	10,421
5. Secrétaire de direction	245	1 776,25	1 776,25	11,711
III. – Personnel technique				
6 a. Agent de cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 486,25	1 486,25	9,799

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	NOUVEAU coefficient	VALEUR du point (7,25 €)	SALAIRE minimal légal	TAUX horaire minimal
6 b. Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	218	1 580,50	1 580,50	10,421
6 c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 703,75	1 703,75	11,233
6 d. Responsable de service	245	1 776,25	1 776,25	11,711
6 e. Assistant(e) des cabinets de stomatologie	218	1 580,50	1 580,50	10,421
IV. – Personnel soignant				
7. Infirmier(ière)	235	1 703,75	1 703,75	11,233
8. Kinésithérapeute	235	1 703,75	1 703,75	11,233
9. Orthophoniste	235	1 703,75	1 703,75	11,233
10. Orthoptiste	235	1 703,75	1 703,75	11,233
11. Psychologue	235	1 703,75	1 703,75	11,233
V. – Personnel technique des cabinets d'anatomie et cytophatologiques				
12 a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 595,00	1 595,00	10,516
12 b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 703,75	1 703,75	11,233
12 c. Technicien(ne) niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'ana- tomo-cytophatologie	260	1 885,00	1 885,00	12,428
12 d. Technicien(ne) responsable de service	265	1 921,25	1 921,25	12,667

Calcul du salaire minimum légal mensuel (151,67 heures) : coefficient × valeur de point.

Calcul du taux horaire du salarié : (coefficient × valeur de point)/151,67.

Convention collective

IDCC : 2992. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**
(Indre-et-Loire)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 10 AVRIL 2014
DE LA CFDT MÉTALLURGIE À LA CONVENTION

NOR : ASET1450502M
IDCC : 2992

Saint-Avertin, le 10 avril 2014.

Le syndicat CFDT métallurgie, 18, rue de l'Oiselet, 37550 Saint-Avertin, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, je vous informe par la présente que le syndicat CFDT de la métallurgie d'Indre-et-Loire adhère à la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

Le secrétaire général.

Convention collective régionale

IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Midi-Pyrénées)
(21 février 1980)**

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1987,
Journal officiel du 22 juillet 1987)

**ACCORD DU 17 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX PRIMES AU 1^{ER} AVRIL 2014**

NOR : ASET1450509M
IDCC : 1059

Entre :

L'UIMM Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC SIPEM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 A de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 21 février 1980, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'avenant du 13 février 2013 sont remplacés par les barèmes figurant en annexe.

Article 2

A compter du 1^{er} avril 2014, il est appliqué une valeur de point commune à tous les départements couverts par la convention collective du 21 février 1980.

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée comme suit pour la Haute-Garonne et Midi-Pyrénées : 4,605 €.

La valeur du point ci-dessus est appliquée aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 3

Les présents barèmes devront être adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 4

L'indemnité de panier prévue à l'article 6.5 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 21 février 1980 est fixée au taux forfaitaire de 6,05 € à compter du 1^{er} avril 2014.

Article 5

A compter de la signature du présent avenant, la prime de vacances prévue à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980 est fixée à 38 €.

Conformément à l'article L. 3123-10 du code du travail, cette prime est due *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Article 6

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 17 février 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} avril 2014

Base : 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 4,605 €.

Champ d'application : Haute-Garonne et Midi-Pyrénées

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER					
				Majoration 5 % ⁽¹⁾		Majoration 7 % ⁽¹⁾		Majoration 8 % ⁽²⁾		Majoration 10 % ⁽²⁾	
I	1	140	645	O1	677						
	2	145	668	O2	701						
	3	155	714	O3	749						
II	1	170	783	P1	822						
	2	180	829								
	3	190	875	P2	919						
III	1	215	990	P3	1 040	AM1	1 059	1 069		1 089	
	2	225	1 036								
	3	240	1 105	TA	1 160	AM2	1 183	1 194		1 216	
IV	1	255	1 174	TA	1 233	AM3	1 256	1 268		1 292	
	2	270	1 243	TA	1 306						
	3	285	1 312	TA	1 378	AM4	1 404	1 417		1 444	
V	1	305	1 405			AM5	1 503	1 517		1 545	
	2	335	1 543			AM6	1 651	1 666		1 697	
	3	365	1 681			AM7	1 798	1 815		1 849	
		395	1 819			AM7	1 946	1 964		2 001	

(1) Suivant accord national du 30 janvier 1980.

(2) Suivant avenant relatif à certaines catégories de mensuels ID 6.

Convention collective régionale

IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Midi-Pyrénées)
(21 février 1980)**

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1987,
Journal officiel du 22 juillet 1987)

ACCORD DU 17 FÉVRIER 2014

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450508M

IDCC : 1059

Entre :

L'UIMM Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC SIPEM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 B de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 21 février 1980, les barèmes joints en annexe fixent les taux effectifs garantis.

Article 2

Ces taux sont établis à partir de l'année 2014.

Article 3

Les présents barèmes seront adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 4

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2014.

Article 5

Egalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Article 7

Clause de revoyure

Si les données économiques le nécessitent, les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2014.

Article 8

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 17 février 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis à partir de l'année 2014

Base : 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Haute-Garonne et Midi-Pyrénées

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG ANNUEL
I	1	140	17 345
	2	145	17 380
	3	155	17 445
II	1	170	17 730
	2	180	17 965
	3	190	18 225
III	1	215	18 740
	2	225	19 135
	3	240	19 770
IV	1	255	20 425
	2	270	21 175
	3	285	22 125
V	1	305	23 565
	2	335	25 860
	3	365	28 365
		395	31 200

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

**ACCORD DU 26 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2014**

NOR : ASET1450510M
IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité malgré tout maintenir une dynamique des minima conventionnels.

Article 1^{er}

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 7 février 2013 à compter de son entrée en vigueur.

Article 2

Au 1^{er} mars 2014, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION minimale mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
I	1 477	
II	1 496	
III	1 554	
IV	1 715	
V	1 908	
VI	2 164	
VII A	2 366	
VII B		29 697
VIII		35 672

NIVEAU	RÉMUNÉRATION minimale mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
IX		42 035
X		49 308
XI		57 493
XII		66 583

Article 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I à VII A de la grille de classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

Au regard de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent. Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 7

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir en octobre 2014 afin d'ouvrir les discussions sur les revalorisations minimales conventionnelles pour 2015.

Article 8

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 9

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 26 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SIDIV.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
FCMTE CFTC.

Brochure n° 3262

Convention collective nationale

IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

AVENANT DU 5 MARS 2014

À L'ACCORD DU 8 MARS 1994 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450504M

IDCC : 1621

Entre :

La CSRP,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FNP FO ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord professionnel de prévoyance signé le 8 mars 1994 (ci-après dénommé « l'accord ») et à ses avenants. Il a notamment pour objet de mettre en conformité ces textes (principalement l'annexe I de l'accord du 8 mars 1994) avec le décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (ci-après dénommé « le décret »).

Article 2

Champ d'application

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Article 3

Catégories de salariés

Les catégories professionnelles « cadres » et « non-cadres » mentionnées notamment dans l'annexe I de l'accord (aux articles 2.3, 3.1.1, 3.1.2, 3.2.1, 3.2.2, 3.3.1, 3.3.2, 4.1 et 4.2) s'entendent comme suit :

- cadres : salariés relevant des dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe de cette convention ;
- non-cadres : ensemble des autres salariés.

Il est décidé que l'accès au régime supplémentaire optionnel « RSF » de frais de santé instauré au bénéfice des cadres est étendu à la population « non-cadres ». Les garanties couvertes par ce régime optionnel « RSF » sont identiques, quelle que soit la catégorie concernée, de même que les taux de cotisations qui sont repris en annexe I du présent avenant.

Article 4

Âges limites des prestations

Les âges limites prévus, d'une part, dans l'accord à l'article 4 et, d'autre part, dans l'annexe I à l'article 3.2 relatif à la rente d'invalidité et à l'article 3.3 relatif au capital décès ne sont plus applicables conformément à la convention d'assurance qui a entériné cette modification le 1^{er} janvier 2007.

La réduction du capital après 65 ans prévue à l'article 3.3 n'est plus applicable, conformément à la convention d'assurance qui a entériné cette modification depuis le 1^{er} janvier 2008.

Article 5

Revalorisation des prestations

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, les partenaires sociaux s'engagent à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

Article 6

Cotisations

L'article 3 « Cotisations » de l'accord est modifié comme suit :

« Les cotisations (taux contractuel et taux d'appel) sont rappelées en annexe I du présent avenant. Elles pourront évoluer en fonction des nécessités d'équilibre du régime et de l'évolution de la législation. Un taux d'appel peut être proposé pour tout ou partie des risques par le comité paritaire de gestion prévu à l'article 2, en fonction des résultats techniques, soit du régime, soit d'un ou plusieurs des risques considérés. Le taux d'appel est plafonné à plus ou moins 10 % du taux contractuel. L'application du taux d'appel n'emporte pas modification de l'accord, par rapport au taux mentionné dans l'annexe au présent avenant.

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut tel que défini dans les contrats d'assurance de mise en œuvre de l'accord et sont limitées à la tranche B du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le taux minoré en Alsace-Moselle pour les frais médicaux se justifie par le régime local, qui prévoit une indemnisation supérieure de la part de la sécurité sociale et donc par conséquent un remboursement moindre du régime complémentaire.

Les niveaux de cotisations diffèrent en fonction des catégories professionnelles, cela se justifie par l'expression (en pourcentage du salaire brut) et en fonction des salaires moyens de chaque catégorie.

Les prestations de frais de santé sont identiques quelle que soit la catégorie de salariés. »

Article 7

Mise en conformité avec la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013

En application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi, il a été mis en œuvre par les contrats d'assurance un dispositif de « portabilité », permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes « frais de santé » et « prévoyance » dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'accord national interprofessionnel et ses textes d'application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers dans la limite de 9 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est assuré par un système de cofinancement ; le maintien dans les régimes s'effectue en contrepartie du versement, par l'ancien employeur et l'ancien salarié, de cotisations identiques à celles applicables aux salariés en activité, selon les modalités définies par les contrats d'assurance de mise en œuvre de l'accord.

A défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ou de paiement des cotisations selon les modalités et dans le délai prévus, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

A compter du 1^{er} juin 2014 (pour le régime frais de santé) et du 1^{er} juin 2015 (pour le régime de prévoyance), et sauf modification législative, le mécanisme de la portabilité des régimes relèvera de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Dans ce cadre, il est convenu que les organismes gestionnaires et les partenaires sociaux mettront en œuvre les adaptations nécessaires pour mettre en conformité le régime conventionnel avec les dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi, notamment sur la mutualisation des garanties et le respect du niveau de couverture du panier de soins minima.

Article 8

Valeur des garanties

Le présent avenant a également pour objet de réviser et de remplacer certaines des garanties prévues à l'article 2.3 « Garanties » de l'accord de branche.

A compter du 1^{er} octobre 2013, les garanties accordées aux salariés cadres et non cadres de la branche de la répartition pharmaceutique sont ainsi modifiées :

Frais d'honoraires médicaux, qu'il s'agisse de médecin conventionné pratiquant ou non des dépassements, ou non conventionné

NATURE DE L'ACTE	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale Secteur conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 350 % de la base de remboursement de la sécurité sociale moins le remboursement de la sécurité sociale

NATURE DE L'ACTE	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Secteur non conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 350 % de la base de remboursement de la sécurité sociale moins le remboursement de la sécurité sociale
Optique acceptée par la sécurité sociale Verres adultes	100 % des frais réels dans la limite de 65 € par verre moins le remboursement de la sécurité sociale ou si plus favorable 13 fois la base de remboursement de la sécurité sociale

Frais dont les remboursements sont calculés sur la base des remboursements de la sécurité sociale

NATURE DE L'ACTE	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Prothèses auditives	100 % des frais réels dans la limite de 250 % du remboursement de la sécurité sociale

A compter du 1^{er} mars 2014, les garanties accordées aux salariés cadres et non cadres de la branche de la répartition pharmaceutique sont ainsi modifiées :

Frais d'honoraires médicaux, qu'il s'agisse de médecin conventionné pratiquant ou non des dépassements, ou non conventionné

NATURE DE L'ACTE	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Optique acceptée par la sécurité sociale Verres et montures adultes (*)	Limitation à un équipement « monture et verres » une fois tous les 2 ans, le renouvellement s'entendant par année civile
(*) Limitation à un équipement tous les 2 ans, sauf prescription médicale justifiant d'une différence de correction d'au moins 0,5 dioptrie.	

Ostéopathie

NATURE DE L'ACTE	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Ostéopathie	100 % des frais réels dans la limite de 25 € par séance, dans la limite de 3 séances par année civile et par bénéficiaire

L'ensemble des garanties en vigueur au 1^{er} mars 2014 du RPO et du RSF sont reprises en annexe II et en annexe III.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet dès les formalités de dépôt effectuées.

Article 10

Dépôt et extension

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont un exemplaire électronique, auprès de la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I
TAUX DE COTISATIONS

Régime RPO maladie-chirurgie-maternité

	CATÉGORIE CADRE	CATÉGORIE NON-CADRE
Taux contractuel :		
– régime général	1,37 % TA TB	2,25 % TA TB
– régime local (Alsace-Moselle)	0,92 % TA TB	1,52 % TA TB
Taux appelé :		
– régime général	1,34 % TA TB	2,25 % TA TB
– régime local (Alsace-Moselle)	0,90 % TA TB	1,52 % TA TB

Régime RSF maladie-chirurgie-maternité

	CATÉGORIE CADRE	CATÉGORIE NON-CADRE
Taux contractuel	10,14 % TA TB	0,14 % TA TB

Régime décès-incapacité-invalidité RPO et RSF

	CATÉGORIE CADRE	CATÉGORIE NON-CADRE
Taux contractuel	1,41 % TA TB	2,14 % TA TB
Taux appelé	1,50 % TA TB	2,35 % TA TB
Régime supplémentaire facultatif	0,50 % TA TB	0,22 % TA TB

ANNEXE II

GARANTIES FRAIS DE SANTÉ RPO AU 1^{ER} MARS 2014

Consultations	Conventionné et non conventionné
Omnipraticien	23 € moins le remboursement sécurité sociale
Spécialiste	24,39 € moins le remboursement sécurité sociale
Professeur	50,31 € moins le remboursement sécurité sociale
Neuropsychiatre	45,73 € moins le remboursement sécurité sociale
Cardiologue	81,56 € moins le remboursement sécurité sociale
Avis ponctuel de consultant spécialiste	46 € moins le remboursement sécurité sociale
Avis ponctuel de consultant psychiatre	55 € moins le remboursement sécurité sociale
Visites	Conventionné et non conventionné
Omnipraticien	23 € moins le remboursement sécurité sociale
Spécialiste	24,39 € moins le remboursement sécurité sociale
Professeur	60,98 € moins le remboursement sécurité sociale
Neuropsychiatre	60,98 € moins le remboursement sécurité sociale
Déplacements et majorations	
Visites de nuit ou jours fériés	
Auxiliaires médicaux	67 % du remboursement sécurité sociale
Autres	67 % du remboursement sécurité sociale
Auxiliaires médicaux	Conventionné
	67 % du remboursement sécurité sociale
	Non conventionné
	300 % du remboursement sécurité sociale
Analyses et prélèvements	Conventionné et non conventionné
	67 % du remboursement sécurité sociale
Prothèses auditives	250 % du remboursement sécurité sociale
Appareillages, prothèses médicales, autres que dentaires et auditives	150 % du remboursement sécurité sociale
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % des frais réels moins le remboursement sécurité sociale
Actes de spécialistes	Conventionné et non conventionné
	255 % de la base de remboursement sécurité sociale
Chirurgie dentaire (D ≥ 20)	Conventionné et non conventionné
	4,88 € par lettre – clé D
Soins dentaires et chirurgie dentaire (D < 20)	Conventionné
	43 % du remboursement sécurité sociale
	Non conventionné
	300 % du remboursement sécurité sociale
Ostéopathie	100 % des frais réels dans la limite de 25 € par séance, dans la limite de 3 séances par année civile et par bénéficiaire

Radiologie	Conventionné 43 % du remboursement sécurité sociale Non conventionné 300 % du remboursement sécurité sociale
Prothèses dentaires ⁽¹⁾ et orthodontie remboursées par la sécurité sociale Prothèses dentaires Orthodontie	Conventionné et non conventionné 320 % de la base de remboursement sécurité sociale moins le remboursement sécurité sociale 350 % de la base de remboursement sécurité sociale moins le remboursement sécurité sociale
Prothèses dentaires ⁽¹⁾ et orthodontie non remboursées par la sécurité sociale Prothèses dentaires Orthodontie	Conventionné et non conventionné 250 % de la base de remboursement sécurité sociale 250 % de la base de remboursement sécurité sociale
Optique Monture : – adulte (*) – enfant Verres : – adulte (*) – enfant Lentilles acceptées par la sécurité sociale	 60 € par monture moins le remboursement sécurité sociale 45,73 € par monture moins le remboursement sécurité sociale 65 € par verre moins le remboursement sécurité sociale ou si plus favorable 13 fois la base de remboursement 53,36 € par verre moins le remboursement sécurité sociale 70,13 € par paire
Hospitalisation médicale et chirurgicale (à l'exclusion de la maternité) Frais de séjour Honoraires médicaux Honoraires chirurgicaux Chambre particulière Forfait journalier hospitalier Transport du malade avec ou sans hospitalisation Maternité/adoption ⁽²⁾	 Conventionné 200 % de la base de remboursement sécurité sociale moins le remboursement sécurité sociale Non conventionné 150 % de la base de remboursement sécurité sociale moins le remboursement sécurité sociale Conventionné 200 % du tarif de convention moins le remboursement de la sécurité sociale Non conventionné 150 % du tarif de convention moins le remboursement de la sécurité sociale 255 % de la base de remboursement sécurité sociale 39,64 € par jour 50 % des frais réels 54 % du remboursement sécurité sociale Indemnité forfaitaire égale à 106,71 € par enfant

Cures thermales acceptées par la sécurité sociale ⁽³⁾	Indemnité forfaitaire égale à 3,66 € par jour (maximum 21 jours)
<p>(1) A l'exclusion de celles hors nomenclature sécurité sociale (HN).</p> <p>(2) Versement unique au mari ou à la femme si tous les deux travaillent dans la même entreprise.</p> <p>(3) L'allocation est également versée pour les cures acceptées au titre de l'article 115 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.</p> <p>(2) (3) A l'exclusion de tout autre remboursement pour lequel la sécurité sociale serait intervenue.</p> <p>(*) Limitation à un équipement « monture et verres adulte » une fois tous les 2 ans, le renouvellement s'entendant par année civile sauf prescription médicale justifiant d'une différence de correction d'au moins 0,5 dioptrie.</p>	

ANNEXE III

GARANTIES FRAIS DE SANTÉ RSF AU 1^{ER} MARS 2014

(Ces garanties s'entendent y compris au titre de celles prévues au titre du RPO)

Consultations Spécialiste	Conventionné et non conventionné 27,44 € moins le remboursement sécurité sociale
Visites Spécialiste Professeur Neuropsychiatre	Conventionné et non conventionné 33,54 € moins le remboursement sécurité sociale 67,08 € moins le remboursement sécurité sociale 67,08 € moins le remboursement sécurité sociale
Auxiliaires médicaux	Non conventionné 400 % du remboursement sécurité sociale
Appareillages, prothèses médicales, autres que dentaires et auditives	200 % du remboursement sécurité sociale
Actes de spécialistes	Conventionné et non conventionné 280 % de la base de remboursement sécurité sociale
Chirurgie dentaire (D ≥ 20)	Conventionné et non conventionné 5,34 € par lettre – clé D
Soins dentaires et chirurgie dentaire (D < 20)	Non conventionné 400 % du remboursement sécurité sociale
Prothèses dentaires ⁽¹⁾ et orthodontie remboursées par la sécurité sociale Prothèses dentaires Orthodontie	Conventionné et non conventionné 360 % de la base de remboursement sécurité sociale moins le remboursement sécurité sociale 350 % de la base de remboursement sécurité sociale moins le remboursement sécurité sociale
Prothèses dentaires ⁽¹⁾ et orthodontie non remboursées par la sécurité sociale Prothèses dentaires Orthodontie	Conventionné et non conventionné 290 % de la base de remboursement sécurité sociale moins le remboursement sécurité sociale 290 % de la base de remboursement sécurité sociale moins le remboursement sécurité sociale
Hospitalisation médicale et chirurgicale (à l'exclusion de la maternité) Honoraires chirurgicaux	280 % de la base de remboursement sécurité sociale
(1) A l'exclusion de celles hors nomenclature sécurité sociale (HN).	

Brochure n° 3179

Convention collective nationale
IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES

AVENANT « SALAIRES » N° 83 DU 5 FÉVRIER 2014

NOR : ASET1450497M
IDCC : 1534

Entre :

La FNICGV ;

La CNTF ;

La FNEAP ;

Le SYNAFAVIA ;

Le SNIV SNCP,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2

Revalorisation du salaire de base mensuel minimal au 1^{er} février 2014

La nouvelle grille s'établit comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers, employés			
I	1 469	1 498	1 529
II	1 529	1 558	1 589

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
III	1 591	1 622	1 654
IV	1 685	1 718	1 752
TAM			
IV	1 699	1 768	1 841
V	1 954	2 032	2 111
VI	2 254	2 344	2 432
Cadres			
VII	2 761	3 062	3 123
VIII	3 732	4 031	4 353
IX	4 709	5 085	5 493

Article 3

Dépôt et extension

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, en application des dispositions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

**AVENANT N° 17 DU 12 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2014**

NOR : ASET1450500M

IDCC : 493

Entre :

Le CNICGV,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires minima professionnels, applicables à compter du 1^{er} avril 2014, sont fixés conformément au barème suivant.

Base : 151,67 heures (35 heures par semaine).

(En euros.)

POSITION	SALAIRE MENSUEL
1A	1 448
1B	1 461
1C	1 476
2A	1 489
2B	1 501
2C	1 519

POSITION	SALAIRE MENSUEL
3A	1 543
3B	1 572
3C	1 601
4A	1 620
4B	1 678
5A	1 766
5B	1 805
5C	1 900
6A	2 047
6B	2 174
7A	2 150
8A	2 341
9A	2 642
9B	3 381
10A	4 131

Article 2

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Ainsi, la branche dispose, depuis le 22 février 2012, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes. Les parties signataires soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension : à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Article 4

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et sera remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère compétent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140170-000514

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
